

## *Щодо обов'язковості укладення колективного договору на підприємстві*

Закон України "Про колективні договори і угоди", який визначає правові засади розробки, укладення та виконання колективних договорів, передбачає укладення колективних договорів, угод на добровільній основі, що відповідає нормам Конвенцій Міжнародної організації праці, які ратифіковані Україною (№ 98 "Про застосування принципів права на організацію і ведення колективних переговорів", № 154 "Про сприяння колективним переговорам").

У той же час, згідно із частиною 7 статті 65 Господарського кодексу України, на всіх підприємствах, які використовують найману працю, між власником або уповноваженим ним органом і трудовим колективом або уповноваженим ним органом повинен укладатися колективний договір, яким регулюються виробничі, трудові та соціальні відносини трудового колективу з адміністрацією підприємства. Проте, відповідно до статті 4 Господарського кодексу, він не регулює трудові відносини. Господарський кодекс визначає основні засади господарювання в Україні і регулює господарські відносини, що виникають у процесі організації та здійснення господарської діяльності між суб'єктами господарювання, а також між цими суб'єктами та іншими учасниками відносин у сфері господарювання.

При вирішенні питання стосовно доцільності укладення колективного договору потрібно враховувати те, що лише достатньо повний і змістовний колективний договір може забезпечити стабільні відносини між працівниками і роботодавцями, чітко визначаючи права та обов'язки сторін, стати надійною правовою основою для створення належних умов праці, в тому числі оплати праці. У колективному договорі можна врахувати особливості діяльності певного підприємства, використати його можливості і ресурси в інтересах працівників, розвитку виробництва.

Необхідність укладення колективного договору обумовлена також тим, що до колективного договору мають бути включені нормативні положення, якщо в актах законодавства міститься пряме визначення про обов'язковість закріплення цих положень у колективному договорі. Так, приміром, відповідно до статті 15 Закону України "Про оплату праці" (108/95-ВР) шляхом переговорів і на умовах, визначених колективним договором, повинні встановлюватись: форми і системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні сітки, схеми посадових окладів, умови запровадження та розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральною та галузевими (регіональними) угодами. У разі коли колективний договір на підприємстві не укладено, власник або уповноважений ним орган зобов'язаний погодити ці питання з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), що представляє інтереси більшості працівників, а у разі його відсутності - з іншим уповноваженим на представництво органом.

Подібні вимоги містяться і в законах України "Про охорону праці", "Про відпустки" та інших актах законодавства.

Слід зазначити, що хоча законодавство не містить норм, які передбачають відповідальність за відсутність колективного договору, статтею 17 Закону України "Про колективні договори і угоди" передбачено відповідальність за ухилення від участі в переговорах. Так, на осіб, які представляють власників або уповноважені ними органи чи профспілки або інші уповноважені трудовим колективом органи і ухиляються від участі в переговорах щодо укладення, зміни або доповнення колективного договору чи навмисно порушили строк або не забезпечили роботу відповідної комісії у визначені сторонами строки, накладається штраф до десяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян. Ця ж відповідальність визначена також у статті 411 Кодексу України про адміністративні правопорушення. Тобто законодавством забезпечуються права сторін, зокрема профспілок і власників, на ведення

переговорів та укладення колективних договорів і угод. Порядок і строки накладення штрафів, передбачених Законом України "Про колективні договори і угоди", регламентуються Кодексом України про адміністративні правопорушення.

Справи з цих питань розглядаються судом за поданням однієї зі сторін колективного договору, відповідних комісій або прокурора (стаття 20 Закону).